

ПЛАНОВЕ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ В БЪЛГАРСКИТЕ ВИСШИ УЧИЛИЩА

Доц. д-р Десислава Серафимова
Икономически университет – Варна

Резюме. От 2022 г. критерий за допустимост при финансиране на научни изследвания по програма „Хоризонт Европа“ е наличието на план за равенство на половите във висшите училища. В статията се анализират идеите за полово равенство в европейски и национален контекст и приложимата терминология. Разгледани са измерителите за полово равенство във висшето образование, националните особености и подходи за прилагането им. Цел на статията е да се систематизират дискуссионните въпроси, методологическите проблеми и възможните решения при разработване на планове за равенство на половите, изследвайки теоретичните основи, нормативното регламентиране, статистическите данни и добрите практики в Европа и България. Темата добива популярност у нас и до момента акцентът е върху изграждане на организационен капацитет и култура вместо ангажиране на университетите с по-конкретни показатели за равнопоставеност на половите.

Ключови думи: планове за равнопоставеност на половите; висше образование; управление на разнообразието; стъклен таван; полова дискриминация и сегрегация

1. Въведение

Академичната автономия на висшите училища (ВУ) предполага стратегиите за развитието им да отразяват техните особености, ключови предимства, традиции и визия за бъдещето (Serafimova & Andreeva 2021). Същевременно разработването им е в рамките на договора за управление между ректорите на ВУ и министъра на образованието и науката (Andreeva & Dimitrova 2021) и в унисон с политиките на ЕК. Една от тях е насочена към приобщаване и равенство между половите в Европейското изследователско пространство. За да участват в програма „Хоризонт Европа“, ВУ трябва да поемат ангажимент за изпълнение на Плана за равенство на половите (ПРП) и да го оповестят на сайта си. ЕК определя наличието му като критерий за допустимост при кандидатстване с проектни предложения за финансиране на научни изследвания, считано от 2022 г. (ЕС 2020 b).

Това обуславя **актуалността** на проучването, насочено към анализ на идеите за полово равенство във висшето образование (ВО). Негови аспекти са изследвани у нас, вкл. образователните права на българката от Възраждането (Stoykova 2021). До момента акцентът не е поставян върху конкретни действия за осигуряване на полова равнопоставеност, заложен в плановете на ВУ.

2. Равнопоставеност на половете в Европейското пространство за ВО – еволюция на идеите и терминологични уточнения

Идеята за полово равенство в ЕС е регламентирана в Европейската конвенция за правата на човека, в договора за функциониране на ЕС, в Хартата с основните права на ЕС и в поредица от директиви. Принципът „равно заплащане за равен труд“ е заложен още през 1957 г. в чл. 119 в договора от Рим (ЕС 2020a:12), а ЕС е възприеман за една от прогресивните политически системи за полово равенство. Съществуват и виждания, че регламентирането му през 1957 г. е било с цел намаляване риска от социален дъмпинг в сектори с преобладаващ женски труд (като текстилен напр.) вместо желание за социална справедливост (Jacquot 2020). В следващите десетилетия половото равенство се утвърждава в нормативни актове като Хартата на жените на ЕК, Пакта за равенство между половете на ЕС, трите Стратегии за равенство между половете (от 2010, 2016 и 2020 г.).

Днес половата равнопоставеност в ЕС се стимулира и чрез т.нар. „необвързващо право“ или *soft law* (Jacquot 2020), обозначаващо с термина „джендър мейнстрийминг“ (ЕС 2020b). То има за цел постепенно да я вплете във всички политики и дейности на ЕС, налагайки я чрез индиректно стимулиране. Включването на ПРП като критерий за допустимост във финансови програми на ЕК е проявление именно на тази политика.

ЕК възприема половата равнопоставеност във ВО като фактор за увеличаване потенциала на европейските научни изследвания и иновации чрез привличане на повече и по-талантливи изследователи и създаване на условия, в които те да максимизират потенциала си (ЕС 2021a:5). Равенството между половете се интерпретира и като условие за иновативна, конкурентоспособна и процъфтяваща европейска икономика, създавайки повече работни места и по-висока производителност (ЕС 2020a:1). Тази политика се осъществява от Европейския институт за равенство на половете, Комисията по равенство между половете към Съвета на Европа и Групата на високо равнище по недискриминация, равенство и разнообразие към ЕК. Разработен е специален статистически инструмент за измерване на напредъка в ЕС – индекс за равенство на половете. Образованието и научните изследвания са част от елементите му. От 2003 г. се изготвя доклад, наречен „Статистика за нея“ (She Figures) за полово равенство в изследователската

и иновационната дейност. През 2022 г. ЕК предприема нова инициатива, учредявайки „Европейска награда за шампиони по равнопоставеност на половете“. Тя ще се провежда ежегодно и има за цел да отличи постигнатите успехи по отношение половото равенство в академичните и научните организации¹.

Последната стратегия на ЕК за полово равенство обхваща периода 2020 – 2025 г. и предвижда мерки за осигуряването му в академичните институции и в изследователските центрове. За подпомагане на въвеждането ѝ са издадени ръководства с насоки. В „Ръководство за изготвяне на ПРП по програма „Хоризонт Европа“ (ЕС 2021a) са описани задължителни и препоръчителни елементи и основните области, които те адресират. Висока практическа стойност има издаденият „Инструментариум за равенство между половете в академичните среди и научните изследвания“². В него се предлагат конкретни съвети и добри практики при разработване на планове в различни държави от ЕС, вкл. чрез видеоматериали и уебинари.

Съществуват различия в разбиранията за полово равенство в европейски и национален контекст. В някои държави е възприето наличието на трети пол – в ЕС първа е Германия от 2017 г., а в световен мащаб първа е Австралия (2011 г.). Дебатите за броя на половете и аргументите „за“ и „против“ приемането им са извън целите на настоящата статия. Тук се коментира само влиянието им при разработване на ПРП във ВУ.

22 държави членки на ЕС и Обединеното кралство имат законодателство, позволяващо на лицата да променят името и пола си в официални документи въз основа на индивидуалния си избор за полова идентичност. Останалите 5 държави членки на ЕС (България, Кипър, Литва, Латвия, Румъния) нямат такава законова процедура (ЕС 2020с:7). В групата от 22 държави физическият пол (на англ. sex) се отнася до биологични атрибути, които отличават мъжете, жените и интерсексуалните хора (ЕС 2021b:20). В останалите 5 държави физическият пол е мъжки или женски. По-широкото понятие за пол е джендър (gender) и се интерпретира като социален пол, основаващ се на социалноконструиран набор от очаквания, нагласи и разбирания за поведение на жените и мъжете и взаимоотношенията между тях. Това схващане за пол се асоциира с т.нар. джендър роли, които се научават, варират в широки граници в различните общества, могат да се избират и да се променят с времето (Council of Europe 2002). Според ЕК „половата идентичност“ се отнася до индивидуалните усещания и вътрешните разбирания за собствения пол на личността, които може да съответстват или да не съответстват на пола при раждане, включват личното чувство за тяло и други начини за изразяване, напр. дрехи, реч и маниери.

В политиките на ЕК за полово равенство във ВО се използва по-широкото понятие джендър. Има се предвид приобщаване на всички поло-

ве в научната дейност, без да се прави уточнение за броя и видовете им. Мерките на ЕК за равнопоставеност в научните изследвания и статистическите доклади за напредъка до момента обхващат данни само за двата пола – мъже и жени. В последния доклад (ЕС 2021b:20) се посочва, че е важно да се събират данни за представяне в научните изследвания и на други полове. У нас въпросът се регламентира в Закона за равнопоставеност на жените и мъжете в България (2016 г.), две национални стратегии за насърчаването ѝ (2016 и 2021 г.) и национален план за действие. Всички те ползват термина равнопоставеност на жените и мъжете и някои ВУ го предпочитат в плановите си вместо равенство на полове. Провеждането на националната политика по равнопоставеност на жените и мъжете у нас се осъществява с подкрепата на проекти, финансирани както от държавния бюджет, така и от европейски и други източници.

В политиките за полово равенство във ВО се използват понятията дискриминация, стереотипи, предразсъдъци, обиди и тормоз, основани на пола, хоризонтална и вертикална сегрегация, стъклен таван, управление на разнообразието. Някои от тях са общоизвестни, поради което не се нуждаят от пояснение, други сега навлизат. Така напр. хоризонталната сегрегация обозначава концентрация на жени или мъже в различни сектори или професии, водеща до тяхното недостатъчно представителство или свръхпредставителство. България заема трета позиция по феминизация на учителската професия в ЕС – 84% от учителите са жени (Stojkova 2021, p. 63). Вертикалната сегрегация се отнася до концентрация на единия пол на най-висши ръководни позиции. По-високият дял мъже ректори на университетите в ЕС (76,4% през 2019 г.) е пример за такава сегрегация (ЕС 2021b:20).

С израза стъклен таван се описва невидима бариера, през която представители на дадени субкултури (напр. жени или хора от малцинствени групи) виждат елитните позиции, но не могат да ги достигнат. Бариерите пречат на жените да израстват в кариерата, да достигат най-висши ръководни постове или престижни професии, независимо от квалификацията и личните им постижения (Casini 2016). Стъкленият таван води до две форми на дискриминация – недостижими висши длъжности или професии и полово неравенство в заплащането. Във ВО би означавал по-нисък дял на жените професори или жените на висши постове. ЕК го измерва чрез „индекс на стъкления таван“ – делът на жените в общия академичен състав, разделен на дела им сред професорите (ЕС 2021b, p. 192). Фактори, обуславящи стъкления таван във ВО, са дългогодишни традиции и организационна култура, акцентиращи върху подбора на кандидати, завършили същото ВУ и възпроизвеждащи съществуващия модел; академичната автономия и липсата на целенасочена отчетност за осигуряване разнообразие на академичния състав (Jackson, O’Callaghan & Leon 2014, p. 77).

Възможност за „счупване на стъкления таван“ дава концепцията „управление на разнообразието“, прилагана при трансформация на организациите от монокултурни (с персонал от една доминираща култура) в мултикултурни. Те се състоят от хора с различен етнос, култура, пол, от различни държави, с различни възможности, нагласи и убеждения. Еднаквият шанс за развитие на всички би довел до обогатяване на фирмената култура и допълнителни ползи за организациите. Идеи за полова равнопоставеност се предлагат и в концепции като „отговорно обучение по бизнес и мениджмънт“, социална отговорност и корпоративна устойчивост, приложими и във ВУ (Serafimova 2021; Blagoicheva 2020). „Отговорни изследвания и иновации“ е терминът на ЕК, обобщаващ най-актуалните идеи за равнопоставеност на половете в ЕС.

Посочените термини не се приемат еднозначно. Счита се например, че стъкленият таван е „по-модерен“ начин за изразяване на сексизъм, расизъм и ксенофобия. Аргументи против стъкления таван са опасенията, че може да обхваща личности с професионални проблеми, предизвикани и от други фактори, не само дискриминация (Benschop & Brouns 2009, p. 15). Стъкленият таван води до нов термин – стъклен асансьор, ситуация, при която мъж, работещ в изцяло феминизирана среда, професионално расте много по-бързо от жените (Casini 2016), отнасящ се също към дискриминационните практики.

Аргумент против нормативно регулиране на половото равенство е опасността от поява на обратна дискриминация. При нея по-слабо представеният пол може да стане свърхпредставен поради автоматичното му и безусловно привилегироване в резултат на външна намеса. Обратната дискриминация във ВО по-често е проучвана в САЩ (Wilson 1996; Hughes 1998), в Европа е изследвана във Великобритания (De Fraja 2005) с акцент върху расовия признак. Един от половете може да преобладава и по други причини, които нямат за основа дискриминация, какъвто е случаят с феминизация на учителската професия.

Друга гледна точка към въпроса за половото неравенство във ВО е тезата, че това не е най-същественят му проблем не само в ЕС, но и в САЩ. Анализирайки американското ВО, Bonawitz and Andel (2009) отбелязват, че освен силното акцентиране върху стъкления таван е необходимо да се вземат предвид и други неравенства – напр. застаряване на академичния състав. Такъв проблем стои на дневен ред и в някои европейски държави.

3. Равнопоставеност на половете във ВО: постижения и тенденции в ЕС и България

Сравнителният анализ на европейските и българските практики за равнопоставеност на половете във ВО е направен основно по данни от два

официални източника. Първият е докладът на ЕК „Статистика за нея“ (*She Figures*), представящ индикатори и данни за половете в научните изследвания и иновациите в ЕС (ЕС, 2021 b). Вторият източник е докладът на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) за равнопоставеността на жените и мъжете в България (МТСП, 2021).

За осигуряване на равнопоставеност на половете в образователната дейност се използват разнообразни критерии и показатели. Анализират се в статика и в динамика показатели като относителен дял на жените, постъпващи и завършващи различните образователни степени, дял на жените сред наетите и сред безработните лица по степени, дял на жените, обучавани в инженерни и компютърни специалности. Специален акцент се поставя на дела на жените с докторска степен и реализацията им. В ЕС почти е постигнат паритет на половете с докторска степен – през 2018 г. жените са 48,1%, а в България – 53% (ЕС 2021b). Същата година у нас делът на дипломираните жени професионален бакалавър е 59%, бакалавър – 58,7%, магистър – 62,4% (МТСП 2021), показващ липса на вертикална сегрегация. Липсата ѝ в България не само във висшето, но и в средното образование, е констатирана и от други учени (Stoykova 2021). Подобен извод се налага и при проследяване на данните в динамика – почти идентично е съотношението на дела на жените за трите ОКС през 2012 г. – 59,2%:60%:62%, а делът на жените с докторска степен от 50% през 2012 г. нараства на 53% през 2018 и достига 63% през 2020 г.

Хоризонтална сегрегация обаче се отчита и в ЕС, и в България – жените с докторска степен по информатика, ИКТ, инженерство са 22,4%. У нас от дипломираните се студенти в сферата на ИКТ 35% са жени, сред работещите ИКТ специалисти 28% жени за 2018 г. (МТСП 2021).

В научноизследователската дейност (НИД) се анализира дял на жените в академичния състав, сред професорите, сред ректорите, в органи за вземане на решения. В ЕС делът на жените, занимаващи се с НИД, е 32,8% за 2019 г., у нас – 46,2%, а в сектор ВО са 54% (МТСП 2021). Жените сред общия брой професори в ЕС за 2018 г са 26,2%, доценти – 40,3%, асистенти – 46,6%, показващ вертикална сегрегация. Тя се потвърждава и от дела на жените, ръководещи ВУ: в ЕС 23,6%, в България – 25,5% за 2019 г. (ЕС 2021b). За разлика от ЕС, у нас няма вертикална сегрегация в академичните длъжности – делът жени професори за 2018/2019 г. е 39,7%, доценти – 46,9%, асистенти – 52,9% (според ЕК баланс на половете има, когато са в границите 40% – 60%). България отчита значителен напредък, имайки предвид, че делът на жените в трите категории академичен състав през 2011/2012 г. е бил съответно 26,6%:40,7%:52,3%. Индексът на стъкления таван показва засилване на вертикалната сегрегация във ВО в ЕС – от 1,52 за 2015 г. достига 1,58 за 2018 г. Най-ниски са стойностите му в България,

Румъния и Малта – 1,21, 1,03 и 0,87. В първите две държави почти има паритет, а в Малта коефициентът е под 1, показващ, че жените професори доминират над мъжете.

НИД на жените и мъжете се сравнява чрез брой публикации, дял в изследователски екипи, водещ автор в публикации, брой цитирания. Докладът „She Figures“ сочи тенденция на намаляване броя публикации на жените с нарастване на тяхното старшинство. Съотношението жени към мъже сред авторите в ранни етапи (до 5 г. от първата им публикация в Scopus) се доближава до паритет (0,8) и спада до 0,5 за най-старшите учени (с над 10 г. след първа публикация в Scopus). В изследователските екипи в ЕС съотношението жени към мъже е най-ниско (0,2) при проекти с техническа и инженерна насоченост. В България и Румъния съотношението жени към мъже в публикации с водещ автор жена е най-високо (0,8), средно за ЕС е 0,5. В ЕС, вкл. България, не се отчитат различия в броя цитирания на жените и мъжете. Едва 1,79% от публикациите на учени от ЕС и 1,7% от проектите по „Хоризонт 2020“ за 2015 – 2019 г. са посветени на темата за равенство на половете (ЕС 2021b:214). За неравенства във ВО се съди и по разлики в заплащането. Жените в ЕС получават 15,7% по-ниско заплащане и 30,1% по-ниски пенсии от мъжете (ЕС 2020a:13). В България се отчита 16,5% разлика в заплащането по пол при „професионални дейности и научни изследвания“ и 9,3% в група „образование“ (MTSP 2021:75).

Според ЕК напредък към равенство на половете има, но е бавен и неравномерен. Има национални особености и липса на сегрегация в редица области на ВО у нас, за разлика от общи тенденции в ЕС. Това изисква при разработване на ПРП в българските ВУ тези особености да се отчитат.

4. Методологически въпроси и подходи при разработване на ПРП в българските висши училища

Стремешът на ЕК е чрез ПРП да се инициират институционални промени във ВО с цел полово равенство (ЕС 2021b, 7). Насоките за разработването им дават ориентири, а не конкретни измерители. Така ПРП отразяват академичната автономия на ВУ и националните особености. Това, от една страна, стимулира индивидуалния подход, но от друга – повдига въпроси за подбора на показатели, планови стойности и измерване на напредъка. Много от критериите и коефициентите, използвани от ЕК в доклада „She Figures“ са приложими и в ПРП на ВУ, но някои от тях изискват адаптиране, а за други области са необходими нови измерители. Очертават се следните дискуссионни въпроси и възможните им решения при разработване на ПРП в българските ВУ.

Първо, как се оразмерява и изразява равнопоставеността? ЕК предлага два подхода. Единият е постигане равенство на половете (паритет 50:50).

Два български университета имат такива целеви стойности в ПРП. Другият подход е баланс на половете – делът им да е между 40% и 60%. Полът е недостатъчно представен, ако е под 40%, и свърхпредставен – над 60%. На български език като по-общ термин може да се приеме „равнопоставеност“, изразяващ равенство (50:50) или баланс (40% – 60%).

Второ, какви са подходящите форми и периоди за планиране и отчитане, какви са последиците при неизпълнение? ЕК изисква количествено определени цели, но не посочва какви да бъдат и какви са последиците, ако ВУ не ги изпълни. ЕК препоръчва ПРП да адресира 5 области – професионален и личен живот; лидерство и вземане на решения; наемане и развитие; интегриране на джендър измерението в НИД и учебното съдържание; мерки срещу насилието, основано на пола. Изисква се ежегоден отчет, но няма указан период за действие и у нас има ПРП за 1, 2, 3, 4 и 6 години, а анализ на изпълнението им да се прави в ежегодните отчети на ректорите. В тях ВУ са планирали дейности като допитвания до заинтересовани лица, обучителни семинари, въвеждане на учебни дисциплини, дисертации, публикации по темата. В повечето ПРП засега преобладават такива показатели за сметка на по-малко заложените целеви съотношения между жени и мъже.

Трето, какви показатели и кои структурни звена да бъдат обхванати в ПРП? В обучението: съотношения жени към мъже при постъпване и дипломиране, в ИКТ специалности, в студентски и в академичен съвет. В НИД могат да бъдат: дял на жените на основен трудов договор във ВУ, в академичен съвет, в постоянни комисии, на висше ниво (ректор, зам.-ректори), на ниво декани и ниво ръководители катедри; дял на жените професори, доценти и асистенти във ВУ или коефициент на „стъклен таван“; дял на жените в редколегии, научни журита, в екипи по международни и национални проекти. За административни дейности: дял на жените в обслужващите звена, съпоставен с дела на ръководителите в тях.

Четвърто, как да се гарантира, че по-слабо представеният пол няма да бъде безусловен и автоматично привилегирован? Възможен подход са гъвкавите квоти, които ЕК обсъжда за бордове на директорите в публични компании. Подобно на тях ВУ може да саморегулират съотношенията на половете, съобразявайки ги с някаква генерална съвкупност (напр. академичен състав на ВУ или на национално ниво). Квотите се прилагат заедно с принципа на „позитивното действие“ – когато кандидатите са еднакво квалифицирани, предимство се дава на по-слабо представения пол.

Пето, какви структурни звена и длъжностни лица биха могли да отговорят за разработване, контрол и отчитане на ПРП? ЕК изисква ВУ да създаде постоянно действащ орган, но не конкретизира какъв. В българската практика се наблюдава разнообразие – отговорност за ПРП е възложена

на специално създадени работни групи и комисии, центрове по равнопоставеност, комисии по етика във ВУ, както и на длъжност „университетски омбудсман“.

Шесто, кои са основните етапи при разработване на ПРП? Въз основа на анализ на добрите практики те могат да се сведат до следните: проучване на европейското и националното законодателство; анализ на добри практики; допитване до студенти, докторанти, академичен състав и административен персонал за установяване на нагласи и възприятия; определяне на структурни звена и лица с отговорност за ПРП; адаптиране на вътрешни нормативни документи; създаване на механизми за планиране, изпълнение и отчитане на ПРП; поддържане на архив.

Седмо, как да се регламентира нормативно половата равнопоставеност във ВУ? В националното законодателство и вътрешните нормативни актове на ВУ се уреждат процесите по подбор и развитие на кадри и заемането на ръководни длъжности във ВУ. До момента те не включват пряко половото равенство, което предполага тяхната актуализация. Това е най-предизвикателният въпрос за ВУ, като се има предвид, че водещ критерий в процедурите за академично израстване са доказаните компетентности, има изискване за анонимност при подбор в някои конкурси, както и тайно гласуване при избор на ръководни длъжности.

5. Заключение

ЕК отчита напредък в осигуряването на равенство между половете в ЕС, но напредъкът е бавен, като все още има разлики в заетостта, заплащането и пенсиите на жените и мъжете, както и в тяхното участие в процесите по вземане на стратегически решения, вкл. във ВО.

В края на първото полугодие на 2022 г. 12 български ВУ са оповестили ПРП на сайтовете си и те са публично достъпни. Плановите имат различни наименования, структура, терминология, индикатори и стойности за изразяване на равнопоставеността. Преобладава търсенето на баланс, а не на паритет. В тях повечето ВУ акцентират върху планиране на дейности за популяризиране на темата и създаване на организационен капацитет и култура, вместо ангажиране с по-конкретни целеви стойности за съотношения между половете. Дейностите от ПРП на ВУ могат да бъдат част от по-широки политики за борба с дискриминацията, част от стратегиите им за устойчивост и социална отговорност, предполагат също подходящо нормативно регламентиране.

Според данни от анкетни допитвания, представени в ПРП на сайтовете на български ВУ, темата не е достатъчно популярна у нас, сравнително малък е дялът на студенти, докторанти и преподаватели, споделящи виждането, че във ВО има полови неравенства, както и проявяващите интерес към

включване на темата в НИД и в процеса на обучение. Според статистиката в редица области на ВО у нас липсва сегрегация на база пол, за разлика от средните стойности за ЕС. Констатират се разнопосочни нагласи – от възприемане на ПРП като фактор за по-качествена НИД и по-толерантна академична среда до тезата, че този въпрос не е най-актуалният и приоритетен за българското ВО. Националните особености очертават насоките за бъдещи изследвания на ПРП във ВУ с оглед тяхното приемане и подкрепа от повече заинтересовани страни.

NOTES

1. <https://naukamon.eu/evropejska-nagrada-za-shampioni-po-ravnopostavenost-na-polovete/>.
2. European Institute for Gender Equality, 2022. Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool: Making universities and research organizations equal for women and men.

REFERENCES

- ANDREEVA, A., DIMITROVA, D., 2021. Current trends in the legislative framework of higher education in Bulgaria. *Strategies for Policy in Science and Education - Strategii na Obrazovatelната i Nauchната Politika*, vol. 29, no. 1, pp. 9 – 20. [In Bulgarian] DOI: 10.53656/str2021-1-1-law.
- BENSCHOP, Y., BROUNS, M., 2009. The Trouble with the Glass Ceiling Critical reflections on a famous concept. Forth International Critical Management Studies Conference, (12), pp. 1 – 17.
- BLAGOYCHEVA, H., 2020. The Social Responsibility of Business Regarding Education. *Izvestia Journal of the Union of Scientists – Varna. Economic Sciences Series*, vol. 9, no. 2, pp. 60 – 67.
- BONAWITZ, M., ANDEL, N., 2009. The Glass Ceiling Is Made of Concrete: The Barriers to Promotion and Tenure of Women in American Academia. *The Forum on Public Policy*, no. 2, pp. 1 – 16.
- CASINI, A., 2016. Glass Ceiling and Glass Elevator. John Wiley & Sons.
- Council of Europe. 2002. *Compass: Manual for Human Rights Education with Young People*.
- DE FRAJA, G., 2005. Reverse Discrimination and Efficiency in Education. *International Economic Review*, vol. 46, no. 3, pp. 1009 – 1031.
- EC, 2019. Gender Equality Strategy 2020 – 2025, Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

- EC, 2020 a. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions, *A Union of Equality: Gender equality strategy 2020 – 2025*, COM (2020), 152, Brussels.
- EC, 2020 b. Gender equality in research and innovation: Gender Equality Plans as an eligibility criterion in Horizon Europe.
- EC, 2020 c. *Legal gender recognition in the EU: the journeys of trans people towards full equality*. Directorate-General for Justice and Consumers.
- EC, 2021 a. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, Directorate-General for Research and Innovation, <https://op.europa.eu/s/vWGC>.
- EC, 2021 b. *She Figures 2021 – Gender in research and innovation: Statistics and indicators*, Directorate-General for Research and Innovation, <https://op.europa.eu/s/vWGB>.
- JACKSON, J., O'CALLAGHAN, E., LEON, R. (eds.) 2014. Measuring Glass Ceiling Effects in Higher Education: Opportunities and Challenges. *New Directions for Institutional Research*, no. 159. Jossey-Bass, San Francisco. Wiley Periodicals.
- Jacquot, S., 2020. European Union Gender Equality Policies Since 1957. *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe*. Available at: <https://ehne.fr/en/node/12435>.
- MTSP, 2021. Report on the equality of women and men in Bulgaria for 2020. Sofia. [In Bulgarian].
- SERAFIMOVA, D., 2021. Interdisciplinary Educational Models for Creating CSR and Sustainability Culture in European Business Schools. 2021 Sustainable Leadership and Academic Excellence International Conference (SLAE). Manama, Bahrain: IEEE, pp. 1 – 7. (<https://ieeexplore.ieee.org/document/9788104>).
- SERAFIMOVA, D. & ANDREEVA, A., 2021. Transformation in the Management Models of Higher Education Institutions in Bulgaria – Challenges and Opportunities in the Digital Age. *Strategies for Policy in Science and Education - Strategii na Obrazovatelna i Nauchna Politika*, vol. 29, no. 6, pp. 543 – 556 [In Bulgarian]. DOI: 10.53656/str2021-6-1-tran.
- STOYKOVA, P., 2021. Obtaining educational rights: contemporary views and challenges of the bulgarian woman. *Strategies for Policy in Science and Education - Strategii na Obrazovatelna i Nauchna Politika*, vol. 29, no. 1, pp. 52 – 70. [In Bulgarian] DOI: 10.53656/str2021-1-4-obra.
- WILSON, J., 1996. The Myth of Reverse Discrimination in Higher Education. *The Journal of Blacks in Higher Education*, Winter 1995/1996, no.10, pp. 88 – 93.

GENDER EQUALITY PLANS IN BULGARIAN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract. Gender equality plans are an eligibility criterion in research funding under Horizon Europe from 2022. The article analyzes the ideas of gender equality in a European and national context and the applicable terminology. Discussions on indicators of gender equality in higher education, national specifics and approaches to their implementation are presented. The aim of the article is to systematize the issues, methodological problems and solutions in the development of GEPs, examining the theoretical foundations, regulation, statistics and good practices in Europe and Bulgaria. The topic is gaining popularity in our country and so far the emphasis has been on building organizational capacity and culture, instead of engaging with specific indicators of gender equality.

Keywords: gender equality plans (GEPs); higher education; diversity management; glass ceiling; discrimination and segregation based on gender

✉ **Dr. Desislava Serafimova, Assoc. Prof.**

ORCID iD 0000-0001-8096-9396

University of Economics – Varna

77, Kniaz Boris, Blvd

9002 Varna, Bulgaria

E-mail: serafimova_d@ue-varna.bg